

Hans-Böckler-Forum zum Arbeits- und Sozialrecht, Zukunftsfragen des Arbeitsrechts, Forum 1



Teil 1: Aktuelle Entwicklungen und Reformbedarfe im Arbeitsrecht

Anforderungen des DGB an die arbeitsrechtlichen Vorhaben der "Ampel-Koalition"

Micha Klapp, Leiterin der Abteilung Recht,
DGB-Bundesvorstand

Der Koalitionsvertrag 2021-2025

Das Wichtigste in Kürze

- Herausforderungen der Zukunft (sozial-ökologische Transformation, Digitalisierung, Fachkräfte) richterweise adressiert
- Tarifbindung und Mitbestimmung stärken
- Anhebung des Mindestlohns auf 12 €, dann Entscheidungsvorschlag wieder zurück an die unabhängige Mindestlohnkommission
- Minijobs/Midijobs - Arbeitszeitdokumentation - Arbeitszeit
- Befristungsrechtsreform
- Umsetzungen von EU-Richtlinien in nationales Recht

Tarifbindung und Mitbestimmung stärken

- Bekenntnis zur **Stärkung der Tarifautonomie, Tarifpartner und Tarifbindung**
- Bei Betriebsausgliederung **Fortgeltung des Tarifvertrags** bei gleichem Arbeitgeber
- **Öffentliche Auftragsvergabe** des Bundes wird gebunden an Einhaltung repräsentativer Tarifverträge – Einführung eines Bundestariftreuegesetzes
- **Mitbestimmung international:** Demokratische Mitbestimmung auf EU-Ebene und EBR soll weiterentwickelt und Beteiligungsrechte sollen gewahrt werden (SE)

Tarifbindung und Mitbestimmung stärken

- **Digitales Zugangsrecht für Gewerkschaften** soll geschaffen werden
- Betriebsratsgründung/Betriebsratsverhinderung: **Behinderung wird Offizialdelikt**
- Online-Betriebsratswahlen sollen im Rahmen eines Pilots „erprobt“ werden
- Betriebsrätemodernisierungsgesetz wird evaluiert
- **Bekanntnis zur Mitbestimmung** und dessen Weiterentwicklung, missbräuchliche Umgehung verhindern

Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten



Arbeitszeit-/Arbeitsortflexibilität:

- Am **8-Stunden-Tag** wird nicht gerüttelt: Das ist richtig. **Hier haben der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften für klare Signale gesorgt.**
- **Möglichkeiten für mehr Arbeitszeitsouveränität** positiv.
- Abzulehnen sind „**Experimentierräume**“ zur Ausweitung der Tageshöchstarbeitungszeiten.
- **Umsetzung des EuGH-Urteils zur Arbeitszeiterfassung.** Lediglich Prüfauftrag.
- Referentenentwurf Minijobs –Pflicht zur **Arbeitszeitdokumentation** betrifft die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten besonders anfälligen Branchen
- Arbeitszeit in den Bundesländern (**Allgemeinverfügungen**)



Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten

- Es ist enttäuschend, dass der gesetzliche **Rahmen für mehr Arbeitszeitsouveränität** nur sehr begrenzt erweitert werden soll.
- Im Zusammenhang mit **mobiler Arbeit** ist lediglich ein Erörterungsanspruch vorgesehen, den der Arbeitgeber bei „betrieblichen Belangen“ ablehnen kann.
- Enttäuschend ist ebenso, dass die Arbeit im **Homeoffice** „als eine Möglichkeit der Mobilen Arbeit rechtlich von der Telearbeit und dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung“ abgegrenzt werden soll.
- **Brückenteilzeit.** Überarbeitung lediglich angedeutet mit Fokus Zumutbarkeitsgrenze.

Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten

- Regelungen zum **Beschäftigtendatenschutz** geplant. Jedoch nicht ausreichend. **Wir fordern ein eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz.**
- Der vorliegende Gesetzentwurf enthält Regelungen zu:
 - Anwendungsbereich und Begriffsbestimmung
 - den Grundsätzen für die Verarbeitung von Beschäftigtendaten und der Datenübermittlung
 - der Datenverarbeitung für Zwecke des Beschäftigungsverhältnisses (Erforderlichkeit, Einwilligung, unternehmensübergreifende Verarbeitung)
 - der Datenverarbeitung in der Bewerbungsphase (Fragerecht, ärztliche Eignungsuntersuchungen, psychologische Untersuchungen und Testverfahren sowie Eignungsprüfungen, Speicherbegrenzung und Datenlöschung)

Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten



Der vorliegende Gesetzentwurf für ein **eigenständiges Beschäftigtendatenschutzgesetz** enthält Regelungen zu:

- der Durchführung von Beschäftigungsverhältnissen (Datenverarbeitung, Fragerecht des Arbeitgebers, ärztliche oder psychologische Untersuchungen und Testverfahren, Verarbeitung besonderer Kategorien personenbezogener Daten)
- den Kontrollen von Beschäftigten (Verhaltens- und Leistungskontrollen, Aufdeckung von Straftaten, Video- und Audioüberwachung, Aufnahmefunktion, Cloud-Umgebungen, Software as a Service und künstliche Intelligenz, Datenverarbeitung durch integrierte Endgeräte, Ortung, biometrische Kontrollverfahren, datenschutzwidrige Verarbeitungs- und Verwertungsverbote)
- der Datenverarbeitung nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses (Datenverarbeitung und Löschung, Recht auf Übertragbarkeit)
- dem Recht der Beschäftigten (Auskunftspflichten und Unterlassungsanspruch)
- dem kollektiven Beschäftigtendatenschutz (Verbandsklage, Interessenvertretungen und Gewerkschaften)
- und schließlich den Verfahrensvorschriften und Sanktionen (Schadensersatz- und Entschädigungsregelungen, Gewinnabschöpfung, Bußgeldvorschriften, Strafvorschriften, Informationspflicht bei unrechtmäßiger Kenntniserlangung).

Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten

Weitere arbeitsrechtliche Vorhaben:

Der Koalitionsvertrag enthält **im Sinne der Gerechtigkeit und guter Arbeit zu wenig**, denn z.B.

- der Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen wird nicht effektiv angegangen,
- die **sachgrundlose Befristung** wird **nicht abgeschafft**. Jedoch **Haushaltsbefristungen**. Die sachgrundlose Befristung lediglich Schritt für Schritt zu reduzieren, bleibt weit hinter der Forderung des DGB nach einer Abschaffung zurück. Zur Vermeidung von Kettenbefristungen ist ebenfalls lediglich vorgesehen, befristete Arbeitsverträge mit Sachgrund beim selben Arbeitgeber auf sechs Jahre zu begrenzen.
- Ebenso wird die **Arbeit auf Abruf** weder eingeschränkt noch abgeschafft.
- **Kirchliches Arbeitsrecht.** „Gemeinsam mit den Kirchen prüfen wir, inwiefern das kirchliche Arbeitsrecht dem staatlichen Arbeitsrecht angeglichen werden kann. Verkündungsnahе Tätigkeiten bleiben ausgenommen.“
- Reform des **Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes** angedeutet – jedoch erneute Evaluierung vorgelagert.

Die Arbeitswelt der Zukunft gestalten – Umsetzung von EU-Richtlinien



- Das Europäische Parlament hat 2019 die „Richtlinie zum Schutz von Personen, die Verstöße gegen das Unionsrecht melden“ (**Whistleblower-RL**) erlassen. Diese schafft für Hinweisgeber*innen Schutzinstrumente vor Schikanen bzw. Repressionen. Sie sollte bis zum 17. Dezember 2021 in nationales Recht umgesetzt werden. Die verstrichene Umsetzungsfrist führt rechtlich in eine schwierige Situation!
- Umsetzung der **Arbeitsbedingungenrichtlinie**: Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1152 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union im Bereich des Zivilrechts liegt vor.
- Umsetzung der **EU-Verbandsklagerichtlinie**. Jedoch ohne Bezug zur arbeitsrechtlichen Verbandsklage.



DGB

**Vielen Dank für die
Aufmerksamkeit!**

www.redenwirüber.de
#RedenWirUeber

Rückfragen und
Anmerkungen an:

Micha.Klapp@dgb.de